

PROJETO DE LEI N.º 960/XIV/3.ª

**REFORÇA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, O RESPEITO PELA FILIAÇÃO
SINDICAL E REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL
AO TRABALHADOR**

**(21.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º
7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)**

Exposição de motivos

O esvaziamento da contratação coletiva é um ataque à democracia. Sem negociação coletiva, os trabalhadores são colocados numa relação de total fragilidade em relação aos empregadores. Ora, o atual Código do Trabalho favorece escandalosamente a parte mais forte na relação laboral, nomeadamente no que à contratação coletiva diz respeito.

Em 2011 havia mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores abrangidos por convenções coletivas de trabalho. Em 2014, passaram a ser menos de 250 mil. Como foi possível? Entre outras coisas, porque a lei, ao contrário do que sucedia no passado, permite que as convenções coletivas caduquem por decisão unilateral e que lhes suceda o vazio. Esta instituição de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais determinarem a caducidade das convenções coletivas, bem como as alterações feitas em 2012 às regras das portarias de extensão, desequilibraram profundamente as relações laborais, instituíram uma dinâmica de chantagem nas negociações, contribuíram para degradar o conteúdo das novas convenções e limitaram o número de trabalhadores protegidos pela contratação coletiva.

Em 2008, havia 1 milhão 825 mil trabalhadores abrangidos pela contratação coletiva. Em 2014, passaram a ser menos de 250 mil. Em 2019, o número subiu para 900 mil – uma melhoria importante, mas longe, ainda assim, dos números anteriores à crise e às políticas de austeridade. Contudo, a proporção de contratos a prazo, por exemplo, mantém-se no essencial. Além disso, apesar do aumento do número de convenções publicadas em 2017 – cerca de 208 convenções coletivas com uma cobertura potencial superior a 820 mil trabalhadores – o acréscimo mais significado verificou-se ao nível dos acordos de empresa, sendo certo que o volume de trabalhadores abrangidos, segundo resulta dos dados da Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), está longe dos cerca de dois milhões anuais que se chegou a atingir. Por outro lado, não está afastado o risco de uma degradação dos conteúdos de convenções negociadas em condições de profundo desequilíbrio, além de que a tendência de diminuição da cobertura de trabalhadores por convenções vigentes, com algumas oscilações, merece preocupação, sobretudo atento o aumento da publicação de portarias de extensão, em particular em 2017.

Na ausência de contratação coletiva, os novos trabalhadores contratados posteriormente ficam abrangidos pelo contrato individual de trabalho. Ora, nos termos do n.º 8 do artigo 501.º, após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos individuais de trabalho em algumas matérias como a retribuição, a duração do tempo de trabalho, a categoria profissional e respetiva definição. No entanto, a convenção coletiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais.

É necessário tomar medidas urgentes tendentes ao reequilíbrio do Código do Trabalho que passam por reinscrever o princípio do tratamento mais favorável na sua plenitude e pela revitalização da contratação coletiva. O próprio Governo reconheceu, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, que a lei é tão desequilibrada que propôs que se acordasse uma moratória para a utilização da figura da caducidade para evitar que fosse utilizada de forma abusiva pelas entidades patronais. Decorre da argumentação do Governo que a consequência a tirar dessa proposta é que a lei não tem

de ser apenas suspensa, mas alterada. No entanto, as sucessivas iniciativas legislativas apresentadas pelo Bloco de Esquerda sobre o tema foram rejeitadas pelo Governo com o apoio da Direita.

Importa clarificar que este abuso não é apenas resultado de uma prática errada: é autorizado pela lei. Com efeito, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código de Trabalho de 2009, já tinha consubstanciado um retrocesso nos direitos laborais. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, agudizaram violentamente esse processo. Um dos principais alvos deste ataque a direitos fundamentais, consagrados na Constituição da República Portuguesa, foi justamente o direito à contratação coletiva, plasmado no artigo 56.º. É de salientar que o Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional veio declarar a inconstitucionalidade de várias normas da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por as considerar violadoras daquele direito fundamental.

O decaimento do princípio da vigência da convenção até à sua substituição, bem como do princípio da não ingerência do Estado e do poder político na autonomia coletiva e da contratação laboral assumiu uma especial expressão com o regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, contemplado no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. O n.º 2 do artigo 10.º fez operar, à data da sua entrada em vigor, ainda que de forma condicionada, isto é, verificados determinados factos, a caducidade de convenções coletivas.

O Memorando da Troika e o Acordo da Comissão Permanente de Concertação Social, que mereceu forte oposição da CGTP, vieram acentuar a desigualdade própria das relações laborais, esvaziar o poder negocial dos sindicatos e congelar a publicação de portarias de extensão, contribuindo para a individualização das relações laborais. Posteriormente ao Memorando, e sempre no mesmo sentido, foi apresentado um conjunto de iniciativas legislativas: a Resolução Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro; e a Resolução Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho e a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto. Aquelas duas resoluções, cujas consequências foram graves e cuja constitucionalidade era duvidosa, foram, entretanto, revogadas no verão de 2017.

Por seu turno, a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto veio estabelecer duas outras regras. Primeiro, estabeleceu a caducidade, decorridos três anos (onde anteriormente eram

cinco), da cláusula de convenção que faça depender a cessação de vigência desta pela substituição por outro IRCT. No caso de denúncia, estabeleceu a manutenção da convenção em regime de sobrevivência durante o período de negociação, num mínimo de 12 meses. A interrupção da negociação por um período superior a 30 dias implica a suspensão do prazo de sobrevivência. O período de negociação, com suspensão, não pode exceder os 18 meses. Segundo, determinou que a convenção coletiva, ou parte desta, pode ser suspensa temporariamente, por acordo escrito entre as associações de empregadores e sindicais, na observância das seguintes situações: crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências com impacto na atividade normal da empresa.

O resultado da conjugação destes instrumentos foi minar uma das traves mestras das relações de trabalho: a confiança entre as partes. Consequentemente, assistiu-se à diminuição das atualizações das convenções, à degradação do sistema de relações de trabalho e ao ataque direto aos sindicatos, a quem a Constituição atribui o exclusivo direito de contratação coletiva.

As alterações sucessivas ao Código do Trabalho nos últimos anos colocaram em causa a dimensão individual e coletiva dos direitos dos trabalhadores, configurando alterações paradigmáticas de sentido muito negativo ao regime laboral em Portugal. Com efeito, reconduzir os direitos coletivos para a esfera individual, ficcionando, de uma forma artificial e falaciosa, a paridade entre trabalhadores e empregadores opera uma transfiguração que fragiliza ainda mais a posição do trabalhador que ocupa o lugar de parte mais débil no seio da relação laboral.

O legislador português colocou, de facto, em crise o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, que se assume como um princípio essencial com vista a assegurar um maior equilíbrio no quadro das relações laborais.

O princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, enquanto forma de determinar a norma concretamente aplicável, permite a escolha, de entre várias normas aptas a regular uma relação laboral, daquela que fixe condições mais favoráveis ao trabalhador, ainda que se trate de uma norma de hierarquia inferior. Ora, este princípio tem sido delapidado em nome de uma alegada necessidade de flexibilização das relações laborais, o que tem contribuído para uma fragilização das garantias dos trabalhadores.

Na nossa doutrina, o designado princípio do “favor laboratoris” tinha assento no artigo 13.º da Lei do Contrato de Trabalho (LCT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, conjugado com o artigo 6.º, n.º 1, alínea c) do Decreto-Lei n.º 519-C1/79. Deste princípio decorria que, a menos que se estivesse perante normas imperativas absolutas, isto é, de que resultasse uma proibição de derrogação por fonte inferior ou, no caso de normas supletivas ou dispositivas, em que houvesse a permissão de afastamento independentemente de maior ou menor favorabilidade, seria possível através de instrumento de regulamentação coletiva (com exceção da portaria de condições de trabalho) estabelecer regime diferente do legal desde que mais favorável ao trabalhador.

Este princípio, norteador da aplicação das normas laborais, é considerado como basilar no direito do trabalho, sendo vital no reequilíbrio das posições dos sujeitos do contrato de trabalho, desenvolvendo-se como critério de prevalência na aplicação de normas, tendo-se autonomizado como um “princípio de norma mínima”, isto é, como forma de garantir normas mínimas de tutela do trabalhador.

Nas palavras de Jorge Leite, a norma típica do ordenamento jus laboral era constituída “por uma regra jurídica explícita impositiva e por uma regra jurídica implícita permissiva, vedando aquela qualquer redução dos mínimos legalmente garantidos e facultando esta a fixação de melhores condições de trabalho...”. Foi exatamente essa norma que o Código de Trabalho, na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, veio subverter, ignorando a evolução do direito do trabalho ao longo do século XX, bem como a matriz constitucional que entre nós consagra essa mesma evolução.

Com o Código de Trabalho de 2003, exceto no caso das normas imperativas, passou a vigorar a regra de que os preceitos legais poderiam ser afastados por instrumentos de regulamentação coletiva quer em sentido mais favorável, quer em sentido menos favorável ao trabalhador. Tal alteração, constante do artigo 4.º, n.º 1 do CT, suscitou, na doutrina, muitas dúvidas quanto à sua constitucionalidade.

Ora, o n.º 3 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não recuperou o princípio do tratamento mais favorável e, nesse sentido, em coerência, mudou-se a epígrafe para “Relações entre fontes de regulação”. O n.º 3 do artigo 3.º limita-se a indicar, expressamente, um elenco de normas laborais semi-imperativas conforme já acontecia,

em relação a algumas delas, no Código de 2003. Assim sendo, a necessidade de recuperar o princípio do tratamento mais favorável, na aceção da revogada LCT, mantém-se.

Por último, o princípio da filiação, resultante da aceção do artigo 496.º do CT é uma projeção da autonomia coletiva, em sede de contratação coletiva, ainda que a regra base da filiação comporte exceções ou distorções, nomeadamente por via das portarias de extensão, mas também em resultado da aplicação do artigo 497.º do CT. O artigo em apreço relativo à escolha da convenção aplicável determina que caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passe a ser aplicável

Esta norma revela-se, na prática, como uma norma anti-sindical, desincentivando a filiação sindical, ao permitir a aplicação do regime de uma convenção coletiva quer a filiados quer a não filiados. Este desvirtuamento do princípio da filiação deve ser expurgado do Código de Trabalho.

A crise sanitária provocada pela Covid-19 veio reforçar o que tem sido sucessivamente proposto e defendido pelo Bloco de Esquerda, nas várias sessões legislativas, e que tem sido chumbado pelo Governo com o apoio da direita: a urgência no reequilíbrio da Lei do Trabalho. A pandemia agudizou as relações de trabalho e, numa relação de si já tão desigual, foi possível colocar os trabalhadores numa situação pior do que aquela em que se encontravam, porque mais precários e com horários mais desfasados. Se o alargamento do período experimental – ainda que parcialmente inconstitucional – contribuiu para esse efeito, o mesmo aconteceu com a previsão da caducidade das convenções coletivas por decisão unilateral.

Equilibrar a Lei do Trabalho é uma condição fundamental de justiça social na própria resposta à crise e no tipo de emprego e de país que nós queremos ter.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30/08, pela Lei n.º 27/2014, de 08/05, pela Lei n.º 55/2014, de 25/08, pela Lei n.º 28/2015, de 14/04, pela Lei n.º 120/2015, de 01/09, pela Lei n.º 8/2016, de 01/04, pela Lei n.º 28/2016, de 23/08, pela Lei n.º 73/2017, de 16/08, Lei n.º 14/2018 de 19/03, pela Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro, pela Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, e pela Lei n.º 18/2021, de 08 de abril, impedindo a caducidade das convenções coletivas e procedendo à revogação da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º, 483.º, 486.º, 491.º a 493.º, 498.º a 502.º e 505.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

(...)

As fontes de direito superiores prevalecem sobre fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

Artigo 139.º

(...)

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho de sentido mais favorável ao trabalhador.

Artigo 476.º

(...)

1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem implicar para o trabalhador tratamento menos favorável do que o estipulado por lei.

2 - As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser substituídas por nova convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral com caráter globalmente mais favorável reconhecido pelos seus subscritores.

3 - As disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 478.º

(...)

1 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem:

- a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;
- b) Contrariar as normas imperativas;
- c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;
- d) Estabelecer regulamentação das atividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;
- e) Conferir eficácia retroativa a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

2 - (...).

Artigo 482.º

(...)

1 - Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação coletiva, serão observados os seguintes critérios de prevalência:

a) Sendo um dos instrumentos concorrentes um acordo coletivo ou um acordo de empresa será esse o aplicável;

b) Em todos os casos não contemplados na alínea a), prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.

2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito à entidade patronal interessada e à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.

3 - Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respetivo no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que, no prazo de trinta dias, devem, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.

4 - A declaração e a deliberação previstas no n.º 2 são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adotado.

5 - Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos quer pelos trabalhadores, será aplicável o instrumento de publicação mais recente.

6 - No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal atividade da empresa.

Artigo 483.º

(...)

1 - Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de natureza não negocial, a portaria de extensão afasta a aplicação da portaria de condições de trabalho.

2 - Em caso de concorrência entre portarias de extensão, aplica-se o que contiver um tratamento mais favorável ao trabalhador.

Artigo 486.º

(...)

1 - (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (Revogado).

3 - A proposta deve ser apresentada na data da denúncia da convenção em vigor, sob pena de esta não ter validade.

4 - Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente, a fundamentação económica, são enviadas cópias ao Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 491.º

(...)

1 - (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...).

3 - (Revogado).

4 - (Revogado).

Artigo 492.º

(...)

1 – (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...).

2 – (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...).
- h) (Revogado).

3 – (...).

4 – (...).

Artigo 493.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - A pedido da comissão, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 498.º

(...)

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 - (...).

Artigo 499.º

(...)

1 - A convenção coletiva vigora pelo prazo que delas constar expressamente.

2 - A convenção coletiva mantém-se em vigor enquanto não forem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva.

Artigo 500.º

(...)

1 - A convenção coletiva pode ser denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das entidades que a subscreveram, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 - As convenções coletivas não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrada em vigor.

3 - A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:

- a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento;
- b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.

Artigo 501.º

(...)

Decorrido o prazo de vigência, e desde que o preveja expressamente, a convenção renova-se sucessivamente por iguais períodos.

Artigo 502.º

(...)

1 - A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.

2 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

3 - A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.

4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.

Artigo 505.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - A decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva, vigora pelo prazo que dela constar expressamente e mantêm-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva.

4 - (...).»

Artigo 3º

Norma revogatória

1 - São revogados os artigos 5.º, 10.º, 497.º, 501.º-A e 508.º a 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 - São revogados a alínea c) do n.º 2, do artigo 486.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 491.º, a alínea h) do n.º 2 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3 - É revogada a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 1 de outubro de 2021.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Isabel Pires; Pedro Filipe Soares; Jorge Costa; Mariana Mortágua;
Alexandra Vieira; Beatriz Dias; Diana Santos; Fabíola Cardoso; Joana Mortágua;

João Vasconcelos; José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; Luís Monteiro;
Maria Manuel Rola; Moisés Ferreira; Nelson Peralta; Ricardo Vicente; Catarina Martins